



Fristlose Kündigung

Aktuelle Informationen zu Corona & Covid 19

Fachanwalt für Arbeitsrecht in München

Ihr Anwalt
Torsten Klose

Anfrage senden



Sie haben eine fristlose Kündigung erhalten? Jetzt ist Eile geboten. Zur Sicherung von Ansprüchen muss die Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen erhoben werden.

Nehmen Sie [unverbindlich Kontakt](#) zu uns auf. Wir beraten!

Denn auch wenn die Lage aussichtslos erscheint, **ist anwaltlicher Rat notwendig. Die nachfolgend geschilderten Probleme und Risiken im Zusammenhang mit einer fristlosen Kündigung können vermieden werden.**

Nicht selten wird auch im Fall einer außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein arbeitsgerichtlicher Vergleich geschlossen, der die **fristlose Kündigung** in eine ordentliche Kündigung mit Lohnfortzahlung bis zum Beendigungstermin umwandelt. **Wenn die Gründe für die fristlose Kündigung nicht überzeugend sind, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit für einen guten Vergleichsabschluss.** Denn kein Arbeitgeber möchte einen Mitarbeiter zurück im Unternehmen sehen, der zuvor eine fristlose Kündigung erhalten hat. Einen solchen Gesichtsverlust möchte der Arbeitgeber vermeiden.

Was ist eine fristlose Kündigung?

Im Fall einer **ordentlichen Kündigung** hat der Arbeitnehmer nach Erhalt des Kündigungsschreibens noch ein bestehendes Arbeitsverhältnis. Denn nach dem Gesetz oder einem anzuwendenden Tarifvertrag ist eine Kündigungsfrist einzuhalten. Bis zum Ablauf dieser Kündigungsfrist besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Dadurch erhält der Arbeitnehmer bis zum wirklichen Beendigungstermin noch seinen Lohn. Im Idealfall kann noch aus dem laufenden alten Arbeitsverhältnis eine neue Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber gefunden werden. **Im Fall der fristlosen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis aber sofort mit dem Erhalt des Kündigungsschreibens.** Der Arbeitnehmer ist ab diesem Moment nicht mehr beim Arbeitgeber beschäftigt.



Was sind die Folgen der einer außerordentlichen fristlosen Kündigung?

Spricht der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aus, endet das Arbeitsverhältnis. Dadurch muss der Arbeitgeber auch **keine weiteren Löhne** zahlen. **Auch bei der Arbeitsagentur wird es problematisch.** Weil eine fristlose Kündigung im Regelfall **nur wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers** ausgesprochen wird, droht beim **Bezug von Arbeitslosengeld eine Sperrfrist**. Dadurch erhält der Arbeitnehmer weder Lohn noch Arbeitslosengeld. Auch durch die Krankenkassen wird aller Voraussicht nach keine Krankengeldzahlung erfolgen. Es droht ein erheblicher finanzieller Engpass.

Bestehen bei fristloser Kündigung Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers?

In der Praxis wird der **Arbeitgeber** eine **fristlose Kündigung häufig mit einer Gegenforderung verbinden**. Der Mitarbeiter erhält die fristlose Kündigung, weil er bei der Durchführung seiner Arbeiten einen Schaden verursacht haben soll.

Dabei handelt es sich oft um finanzielle Schäden, die oberhalb von 10.000 EUR liegen, teilweise auch mit 100.000 EUR beziffert werden. **Oft sind diese Forderungen nicht beweisbar.** Dennoch verursachen sie beim gekündigten Arbeitnehmer erhebliche Sorgen und oft schlaflose Nächte. Aus praktischer Sicht können wir die Mandanten immer beruhigen. **In den letzten 15 Jahren haben wir keine erfolgreiche Klage eines Arbeitgebers gesehen, wenn dieser seinen Schadenersatzanspruch gerichtlich geltend gemacht hat.**

Steht die fristlose Kündigung im Arbeitszeugnis?

Selbst wenn die fristlose Kündigung nicht direkt im Arbeitszeugnis genannt wird, **ist sie erkennbar.** Weil ein Arbeitszeugnis immer auf den letzten Arbeitstag ausgestellt wird, ist das Ausstellungsdatum meistens der letzte Tag des Monats.

Bei einer fristlosen Kündigung ist das anders. **Denn weil die fristlose Kündigung in den meisten Fällen zu einem beliebigen Tag des Monats erklärt wird, muss das Arbeitszeugnis auch auf diesen Tag ausgestellt sein.** Ein möglicher neuer Arbeitgeber sieht also sofort, dass es im alten Arbeitsverhältnis Probleme und eine fristlose Kündigung gegeben hat. Die Chancen eine neue Arbeitsstelle zu finden werden damit nicht größer, denn wenn der **Arbeitnehmer keine gute Erklärung für das „krumme“ Datum hat, wird er eine neue Stelle nicht bekommen.**

Was sind Gründe für eine fristlose Kündigung

Damit der Arbeitgeber eine außerordentliche fristlose Kündigung erklären kann, **brauche einen besonders wichtigen Grund.** Dieser besonders wichtige Grund muss so schwerwiegend sein, dass es



dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann, den Mitarbeiter auch nur einen Tag länger zu beschäftigen. **Dabei muss der Arbeitgeber alle Interessen gegeneinander abwägen, auch die Interessen des Arbeitnehmers.** Das Gericht hat diese Interessenabwägung und auch die wichtigen Gründe nachzuprüfen. Die nachfolgende Aufzählung für mögliche Kündigungsgründe ist nicht abschließend:

Fristlos gekündigt wegen Arbeitsverweigerung

Wenn der **Arbeitgeber einen Arbeitsauftrag erteilt, den der Mitarbeiter nicht ausführt, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen.** Dabei muss aber die Verweigerung der Arbeitsleistung hartnäckig und wahrscheinlich auch wiederholt erfolgen.

Beleidigung des Arbeitgebers - Kündigung erhalten

Die **Beleidigung des Arbeitgebers als Arschloch oder Spinner kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen.** Dabei kommt es aber wohl darauf an, in welchem Zusammenhang der Ausspruch erfolgte. Zu berücksichtigen wird auch sein, ob andere Mitarbeiter den Wutanfall des Arbeitnehmers erlebt haben. Die Beleidigung des Arbeitgebers beim Verlassen des Büros nach einer hitzigen Debatte wird wahrscheinlich für eine fristlose Kündigung nicht genügen.

Fristlose Kündigung: Geschäftsschädigende Äußerungen über den Arbeitgeber im Internet

Das **Unternehmen über die sozialen Netzwerke wie Facebook oder Instagram als Ausbeuter und Menschenschinder zu bezeichnen, ist oft eine unüberlegte Überreaktion.** Dennoch kann eine Spontanäußerung, die in einer öffentlichen Gruppe im Internet zu lesen ist das Vertrauensverhältnis so schwerwiegend zerstören, dass der Arbeitgeber nicht mehr mit dem Mitarbeiter zusammenarbeiten kann.

Fristlose Kündigung durch Betrug, Diebstahl und Veruntreuung zulasten des Arbeitgebers, Verdacht einer Straftat

Wird im Arbeitsverhältnis eine **Straftat** begangen, ist dies wohl die **klassische fristlose Kündigung.** Solange aber das Strafgericht keine Verurteilung wegen der Tat vorgenommen hat, **muss der Arbeitgeber eine Verdachtskündigung** aussprechen. Dabei muss er beachten, dass er dem Mitarbeiter zuvor die Möglichkeit gibt, sich zu diesem Verdacht zu äußern oder zu erklären. **Unterlässt der Arbeitgeber die Anhörung, wird die Kündigung im Regelfall unwirksam sein.** Eine Straftat, die in der Freizeit begangen wurde und keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat, wird im Regelfall keine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründen können.



Fristlose Kündigung durch eigenmächtigen Urlaubsantritt

Die Gewährung von Urlaub setzt immer einen Urlaubsantrag des Mitarbeiters voraus. Ohne einen Antrag kann der Arbeitgeber einen Urlaub nicht genehmigen. Wird der Urlaub nicht genehmigt, dann muss der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringen. Eine Verabschiedung vom Chef mit den Worten „ich bin im Urlaub“ stellt keinen Urlaubsantrag dar. Ist dieser Urlaub nicht genehmigt, liegt ein eigenmächtiger Urlaubsantritt vor. Dieser Fall ist als fristloser Kündigungsgrund anerkannt.

Fristlose Kündigung durch angedrohtes Krankfeiern

Dem eigenmächtigen Urlaubsantritt vergleichbar ist die Situation der **angekündigten Krankheit**. Der Arbeitgeber meint hier, **dass der Mitarbeiter die Krankheit vortäuscht** und das nur deshalb, weil eine Urlaubsgewährung oder der Freizeitausgleich nicht genehmigt worden. Tatsächlich könnte dies eine fristlose Kündigung begründen. Das Problem des Arbeitgebers wird aber sein, dass der Mitarbeiter tatsächlich eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Krankheit haben wird. **In diesem Fall muss der Arbeitgeber erst einmal beweisen, dass der Mitarbeiter nicht krank war.**

Fristlose Kündigung durch sexuelle Belästigungen oder Mobbing von Kollegen

Nicht erst seit der „Me too“ - Zeit sollte klar sein, dass sexuelle Belästigung ein ernstes Problem ist. **So sehen auch die Arbeitsgerichte fristlose Kündigungen, die wegen einer sexuellen Belästigung oder einer Belästigung ausgesprochen wurden, als wirksam an.** Die unangenehme Situation besteht im arbeitsgerichtlichen Verfahren in der Aufklärung des Sachverhalts. Der oder die Belästigten sind als Zeugen zu befragen und müssen den gesamten Sachverhalt zur Überzeugung des Arbeitsgerichts wiedergeben, was eigentlich niemand will.

Fristlose Kündigung durch Konkurrenzfähigkeit

Führt der Arbeitnehmer neben dem laufenden Arbeitsverhältnis **eine Nebentätigkeit aus, ist das im Regelfall kein Kündigungsgrund**. Wenn aber die **Nebentätigkeit im gleichen Geschäftsbereich ausgeführt wird, handelt es sich um ein Wettbewerbsverstoß**. Der Arbeitnehmer darf seinem Arbeitgeber während der Laufzeit des Arbeitsverhältnisses keine Konkurrenz machen.

Dieses Wettbewerbsverbot findet sich bereits im Gesetz und kann zu einer fristlosen Kündigung führen. Dabei ist aber klar abzugrenzen, denn die reine Vorbereitungshandlung (die Recherche nach Büroräumen) ist noch kein Wettbewerb und somit zulässig. Weil die Abgrenzung zwischen Wettbewerb und Vorbereitungshandlung sehr schwer ist und falsch vorgenommen wird, muss die Kündigung durch das Gericht korrigiert werden.



Fristlose Kündigung durch Arbeitszeitbetrug

Wenn ein Arbeitsvertrag eine tägliche Arbeitszeit von 7 Stunden vorsieht, muss der Arbeitnehmer auch 7 Stunden leisten. **Die Pause ist keine Arbeitszeit.** Der Arbeitgeber lässt die Arbeitszeiten dokumentieren. Bei der Dokumentation schreiben die Mitarbeiter falsche Zeiten auf. Häufig passiert das dadurch, dass private Gänge oder Erledigungen nicht als privat gekennzeichnet werden. Endet die tägliche Arbeitszeit um 17:00 Uhr und geht der Mitarbeiter bereits ohne wichtigen Grund um 16:30 Uhr, dann hat er 30 Minuten zu wenig gearbeitet. Sein Zeit Konto wird negativ. **Schreibt der Mitarbeiter diese 30 Minuten aber als Arbeitszeit auf, obwohl er nicht gearbeitet hat, bedrückt er den Arbeitgeber um den Lohn für 30 Minuten.** Das muss der Arbeitgeber nicht dulden. Eine fristlose Kündigung ist aber nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitszeitbetrug nachgewiesen werden kann und keine Rechtfertigungsgründe des Arbeitnehmers gegeben sind.

Fristlose Kündigung durch private Telefonate, private Internet- und E-Mail-Nutzung während der Arbeitszeit

Das private Telefonieren und das private Nutzen des Internets stellen mit den heutigen Smartphones keine finanziellen Belastungen für die Telefonrechnung des Arbeitgebers dar. **Trotzdem wird in der Arbeitszeit eine private Sache erledigt. Für private Angelegenheiten Zeit der Arbeitgeber aber keinen Lohn.** Wird die private Telefonie oder das private Schreiben von E-Mails in der Arbeitsort erledigt, **ist die Situation einem Arbeitszeitbetrug vergleichbar.** Wenn aber während der Arbeitszeit am dienstlichen Computer Pornoseiten im Internet aufgerufen werden, stellt sich die Situation noch einmal anders dar.

Das private Nutzen des Internets, noch dazu durch Surfen auf Seiten mit sexuellen oder verfassungsfeindlichen Inhalten wird wohl als Grund für eine fristlose Kündigung anzuerkennen sein. **Schwierigkeiten bietet hier unter Umständen die Beweissituation, weil Datenschutzbestimmungen gegen eine Auswertung der Computerdaten sprechen können.** Die gezielte Überwachung des Arbeitnehmers unterliegt sehr strengen Anforderungen.

Fazit zur fristlosen Kündigung

Kündigt der Arbeitgeber das bestehende Arbeitsverhältnis fristlos, **hat dies erhebliche Nachteile für den Arbeitnehmer; es droht eine 12-wöchige Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld.** In der Sperrzeit kann auch kein Krankengeld bezogen werden.

Neben den zum Teil schweren finanziellen Folgen, droht auch Erklärungsnot bei neuen Arbeitgebern, weil das „ungerade“ Beendigungsdatum auch im Zeugnis steht. **Um die Nachteile der außerordentlichen fristlosen Kündigung zu umgehen bzw. zu mindern, raten wir immer zur fristgerechten Kündigungsschutzklage.**



Im Verfahren am Arbeitsgericht muss der Arbeitgeber nämlich die „Karten auf den Tisch“ legen und begründen, warum eine außerordentliche fristlose Kündigung ausgesprochen wurde. Das Gericht muss dann in jedem Einzelfall entscheiden, ob tatsächlich ein wichtiger Grund vorliegt und dieser Grund so wichtig ist, dass die Kündigungsfrist verkürzt werden kann.

Was erlebten meine Mandanten?

*Ein städtisches Unternehmen hatte in München einen Hausmeister beschäftigt. Diesem wurde vorgeworfen, dass er seine Arbeit vorsätzlich nicht ausgeführt hat und dadurch ein Schaden entstanden ist. Der Arbeitgeber hat eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Das war bereits deshalb problematisch, weil der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hatte. Auch beim Arbeitsgericht konnte der Arbeitgeber nicht überzeugen. **Wir haben einen Vergleich geschlossen und das Arbeitsverhältnis ordentlich beendet.** Für die Mitarbeiter stellte sich das als richtige Entscheidung dar, denn sein **finanzieller Vorteil zur fristlosen Kündigung lag in etwa bei 20.000 €.***

In einem Krankenhaus soll eine Mitarbeiterin gestohlen haben. Der Arbeitgeber hat nichts unversucht gelassen, um behauptete Straftat aufzuklären.

*Wegen der Sprachbarrieren zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber kam es zu Missverständnissen. **Die Parteien haben sich auch in diesem Fall verglichen.** Weil meine Mandantin in der Zwischenzeit eine Anschluss-beschäftigung gefunden hatte, konnten wir am Arbeitsgericht München das Arbeitsverhältnis mit einem **ordentlichen Beendigungstermin und einem guten Zeugnis beenden.***

*Gerade bei Mitarbeitern mit finanzieller Verantwortung sehen die Arbeitgeber oft rot. **In der aktuellen Situation lassen sich Umsatzerwartungen häufig nicht erfüllen.** Der Arbeitgeber ist dann der Meinung, dass das Arbeitsverhältnis zu beenden ist, weil der Mitarbeiter seine Leistungen nicht erbringt. Im Fall eines Mandanten, der in der Automobilindustrie arbeitete, wurden die Erwartungen des Arbeitgebers nicht erfüllt. Der Arbeitgeber suchte dann nach Gründen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen sollten. **Nach einem zeitintensiven Verfahren am Arbeitsgericht in München haben wir eine Abschlusszahlung des Arbeitgebers im hohen fünfstelligen Bereich erstritten.***

Wir setzen Ihre Rechte durch!

Sie haben Fragen oder wollen Ihre Ansprüche prüfen lassen? Rufen Sie mich an oder besuchen Sie mich in der Kanzlei. Nach einer Schilderung des Sachverhalts kann ich Ihnen eine erste Einschätzung geben.